



ANTONIO PEDRAJAS QUILES,
Socio Director Abdón Pedrajas
Prof. Dº Trabajo CUNEF.
apq@abdonpedrajas.com

Determinación del tiempo efectivo de trabajo en la implantación de sistemas de registro diario de jornada

La mediática y reciente Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 10 de diciembre de 2019, aun cuando ha sido recurrida en casación ordinaria ante el Tribunal Supremo, adquiere una especial relevancia al conectar de lleno con la obligación de implantar un sistema de registro diario de jornada (ex. art. 34. 9 ET, introducido por RDL 8/2019). Más concretamente, con la importante labor de determinar qué situaciones constituyen o no tiempo efectivo de trabajo, siendo éste el único que debe computarse a la hora de registrar la jornada diaria.

La Sentencia gira entorno al conflicto colectivo planteado por un sindicato frente a conocida empresa petrolera que, tras concluir el preceptivo periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, habría implantado unilateralmente un sistema de registro

de jornada, en el que expresamente excluye del cómputo de trabajo efectivo ciertos tiempos de desplazamiento de los trabajadores, así como las pausas de cafés, desayuno y fumar.

En paralelo, el sindicato promotor del conflicto, igualmente solicitaba se declarase nula la decisión empresarial recogida en el sistema de registro de jornada, de que cualquier prolongación de la jornada de trabajo queda condicionada a la autorización previa por parte de un responsable directo y la dirección de la empresa.

Respecto a la primera de las cuestiones, es decir, el cómputo o no como de trabajo efectivo ciertos tiempos de desplazamiento de los trabajadores, pausas de cafés, desayuno y fumar, conviene recordar que solamente el tramo temporal que tenga la consideración de tiempo de trabajo efec-

tivo, computará dentro de los límites máximos de la jornada de trabajo (art. 34 ET). Es decir, la obligación conecta con registrar exclusivamente el tiempo que constituye trabajo efectivo. Por lo tanto, no se computarán como trabajo efectivo ciertos momentos de descanso o asueto en los que el trabajador, aun estando en el centro de trabajo, no está realizando actividades profesionales. Todo ello, salvo mejora convencional, contractual o condición más beneficiosa colectiva.

Así, respecto las pausas para el café, fumar, desayunar o, entre otras, los conocidos como "15 minutos del bocadillo" (descanso mínimo obligatorio para jornadas diarias que excedan de 6 horas, ampliándose a 30 minutos para menores de 18 años- vid art. 34.4 ET), la propia literalidad del ET establece que únicamente se considerará tiempo de trabajo cuando así se fije en el convenio colectivo o el contrato. A lo que habría que añadir, cuando se acredite la existencia de una condición más beneficiosa, a través de actos claros e inequívocos empresariales de reconocer estos periodos de descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Y esta es, precisamente, la primera cuestión que resuelve la Audiencia Nacional, compartiendo plenamente sus argumentaciones. En efecto, más allá de la escasa actividad probatoria desarrollada por el sindicato promotor para acreditar la existencia de una condición más beneficiosa, la sentencia rechaza la existencia de tal condición más beneficiosa, sobre la base de que la empresa aplicaba una política de confianza y flexibilidad respecto al cumplimiento de jornada, existiendo unos tornos de entrada a efectos del control de seguridad y prevención de riesgos, pero no tanto del control de la jornada. Por lo tanto, no existiendo una política de control de jornada por parte de la empresa, la cual únicamente se ha implementado en cumplimiento del mandato del nuevo art. 34.9 ET, difícilmente puede deducirse una voluntad clara e inequívoca empresarial de considerar ciertas situaciones anteriores como de trabajo efectivo.

En definitiva, se rechaza la existencia de condiciones previas de trabajo que



hubiesen sido modificadas unilateralmente por la empresa, a través de la implantación del sistema de registro diario de jornada.

La segunda cuestión analizada por la sentencia, es la solicitud de que se declarase la nulidad de la decisión empresarial recogida en el sistema de registro, de que cualquier prolongación de la jornada de trabajo cuente con autorización previa por parte de un responsable directo y la dirección de la empresa.

Al respecto, el artículo 35.4 ET parte, con carácter general, de la voluntariedad de las horas extraordinarias, no pudiendo ser exigidas por el empresario salvo previsión expresa en convenio o contrato y dentro de límites legalmente establecidos. Por lo tanto, la previsión de un sistema de registro de recabar la autorización empresarial para la realización de horas extraordinarias, no deja de ser una manifestación de su naturaleza voluntaria. Incluso, un sistema en donde el trabajador o la empresa pudiesen decidir unilateralmente la realización de tales horas extraordinarias, contravendría el indicado art. 35.4 ET, así como el artículo 1256 del Código Civil, que impide que se deje el cumplimiento del contrato al arbitrio de una de las partes.

Pero es que, incluso, el propio Criterio Técnico N° 101/2019 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recomienda que el sistema de registro horario incluya un sistema de autorización recíproca de horas extraordinarias. Todo ello, en coherencia con la finalidad perseguida por la norma, que es el control del tiempo efectivo de trabajo, evitando situaciones abusivas de exceso de jornada.

En definitiva, las controversias que subyacen en este conflicto colectivo son un fiel reflejo de las consecuencias derivadas de una obligación legal, la de registro de jornada, ciertamente anacrónica e implantada con carácter general, sin matices, para todos los sectores de actividad. Ello ha exigido a muchas empresas que abogaban por un sistema flexible de trabajo y de autorresponsabilidad del empleado, a implementar mecanismo de control diario de jornada no existente hasta el momento. Y esto tiene un precio para las partes al llevar implícito, inexorablemente, que dichos mecanismos incorporen también sistemas de determinación del tiempo efectivo de trabajo, pasando a controlar situaciones -como, por ejemplo, las pausas de café y fumar- que antes se subsumían con naturalidad en un sistema de recíproca flexibilidad.]

No se computarán como trabajo efectivo ciertos momentos de descanso o asueto en los que el trabajador, aun estando en el centro de trabajo, no está realizando actividades profesionales. Todo ello, salvo mejora convencional, contractual o condición más beneficiosa colectiva •